



# Resolución Directoral

N° 079 -2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR

Lima, 20 MAR 2019

## VISTOS,

El Memorándum N° 241-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA de la Jefatura de la Unidad de Administración; el Informe N° 102-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH de la Coordinadora del Área de Recursos Humanos; el Memorándum N° 106-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UPP de la Jefatura de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° 019-2019-VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL/ARVA e Informe Legal N° 127-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL, ambos de la Unidad de Asesoría Legal;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA se creó el Programa Nacional de Saneamiento Rural, bajo el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, orientado a posibilitar el acceso de la población del ámbito rural, al agua y saneamiento de calidad y sostenibles;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha establecido la necesidad de elaboración de una Plan de Desarrollo de Personas de vigencia anual, como un instrumento de gestión que establezca la planificación de actividades de capacitación que contribuya al desarrollo integral de los servidores;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057<sup>1</sup>, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual debe ser gestionado por el Comité de Planificación de la Capacitación;

<sup>1</sup> Ley del Servicio Civil





## Resolución Directoral

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "**Normas para la gestión del proceso de capacitación de las entidades públicas**" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, mediante Resolución Directoral N° 066-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR, de fecha 17 de abril de 2017 se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del PNSR, y, en el marco de esa designación, con fecha 05 de marzo de 2019 el Área de Recursos Humanos se reunió para validar el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2019 (en adelante PDP-2019) así como también la Matriz PDP-2019, luego de realizar diversas acciones que le permitieron contar con los insumos necesarios para la elaboración del PDP-2019 cumpliendo con todos los requisitos y formalidades exigidas por la normativa vigente;

Que, mediante el Informe N° 102-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH, la Coordinadora del Área de Recursos Humanos remite al Jefe de la Unidad de Administración el informe del PDP-2019 señalando que se ha cumplido el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación y se cuenta con una disponibilidad presupuestal emitida por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto por el monto de S/ 100,000.00 mediante el Memorándum N° 106-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UPP, solicitando la emisión de la resolución directoral para la remisión al SERVICIO NACIONAL DE SERVICIO PÚBLICO (SERVICIO NACIONAL DE SERVICIO PÚBLICO) e iniciar las actividades de desarrollo y capacitación;

Que, mediante Memorándum N° 241-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA, la Unidad de Administración sustentada en el Informe N° 102-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH solicita a la Jefatura de la Unidad de Asesoría Legal la emisión de la Resolución Directoral que apruebe el PDP-2019 para remitirlo a SERVICIO NACIONAL DE SERVICIO PÚBLICO e iniciar a la brevedad las actividades de capacitación para el personal del PNSR;

Que, la Unidad de Asesoría Legal, a través del Informe Legal N° 019-2019-VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL/ARVA, remitido por la Jefatura de dicha unidad mediante Informe N° 127-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL con su conformidad, señala que, habiéndose verificado el cumplimiento de los requisitos y formalidades para la aprobación de un correcto instrumento de gestión para acciones de capacitación, el Programa Nacional de Saneamiento Rural se encuentra perfectamente facultado para aprobar el PDP-2019 mediante la correspondiente Resolución Directoral, máxime si el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "**Normas para la gestión del proceso de capacitación de las entidades públicas**" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas se oficializa a través de una resolución del titular de la entidad, siendo procedente lo solicitado;

Que, de conformidad con el numeral 7.1 del artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>2</sup>, se establece que «los





# Resolución Directoral

actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades», debiendo ser emitidos por el órgano competente y su objeto debe ser física y jurídicamente posible;

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 16° del Manual de Operaciones del PNSR, la Dirección Ejecativa es el máximo órgano decisorio y, como tal, es responsable de su dirección y administración en general; asimismo, los literales a) y n) del artículo 17° del Manual de Operaciones en mención establece que compete a la Dirección Ejecativa ejercer la conducción, dirección y representación del PNSR y emitir resoluciones directorales en asuntos de su competencia;

Con el visto de la Unidad de Asesoría Legal, de la Unidad de Administración y del Área de Recursos Humanos; y, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Operaciones aprobado por Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA y modificado mediante Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del Programa Nacional de Saneamiento Rural, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Notificar la presente Resolución Directoral y su anexo a la Unidad de Administración y al Área de Recursos Humanos del Programa Nacional de Saneamiento Rural, para las acciones correspondientes.

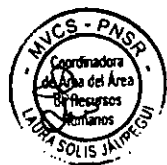
**Artículo 3°.-** Encargar al Área de Recursos de la Unidad de Administración la remisión del Plan aprobado en el artículo 1° de la presente resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, antes del 31 de marzo del 2019, para los fines correspondientes.

**Regístrese y comuníquese.**

  
CIRIO A. ZA VALETA LÓPEZ  
Director Ejecutivo  
PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL  
Viceministerio de Construcción y Saneamiento  
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -2019

## PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL



INDICE

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>3</b>
1.1 Base Legal.....	3
1.2 Alcances del PDP 2019.....	3
1.3 Vigencia del PDP 2019.....	3
1.4 Numero de servidores CAS en el PNSR.....	3
<b>CAPITULO II: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....</b>	<b>4</b>
2.1 Objetivos Estratégicos Sectoriales.....	4
2.2 Ruta Estratégica del OES.....	4
2.3 Líneas de Intervención del PNSR.....	4
<b>CAPITULO III: MISIÓN Y VISIÓN SECTORIAL.....</b>	<b>5</b>
3.1 Visión Sectorial.....	5
3.2 Misión Sectorial.....	5
<b>CAPITULO IV: ESTRUCTURA ORGÁNICA.....</b>	<b>5-6</b>
4.1 Organigrama del PNSR.....	5
<b>CAPITULO V: MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>7</b>
5.1 La capacitación en el Marco de la Gestión de Recursos Humanos.....	7
<b>CAPITULO VI: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>8</b>
6.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación.....	8
6.2 Estrategias.....	8
<b>CAPITULO VII: OBJETIVOS DEL PDP 2019.....</b>	<b>8</b>
7.1 Objetivo General de la capacitación.....	8
7.2 Objetivos Específico de la capacitación.....	9
<b>CAPITULO VIII: ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>9</b>
8.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC.....	9
8.2 Diseño del Plan de Capacitación.....	10
8.3 Metodología de Evaluación de Capacitación.....	10
<b>CAPITULO IX: MATRIZ DEL PDP Y FINANCIAMIENTO.....</b>	<b>11</b>
9.1 Matriz de PDP del 2019.....	11
9.2 Inversión.....	11



## PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP es una herramienta de gestión, enmarcada dentro de los lineamientos generales que la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR ha emitido para orientar a todas las entidades públicas, con la finalidad de mejorar el desempeño de los servidores civiles, a fin de brindar mejores servicios a los ciudadanos.

En función a lo señalado, el Programa Nacional de Saneamiento Rural - PNSR, ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2019, en adelante PDP 2019, el cual se configura como un instrumento de gestión que contempla las provisiones formativas para garantizar el desarrollo profesional de los servidores del PNSR, así como para fortalecer sus competencias, con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones institucionales.

El objetivo del PDP 2019 es cerrar las brechas identificadas en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC y desarrollar competencias o conocimientos en los servidores de forma que se alineen al objetivo estratégico 5 del sector vivienda: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad, el cual es de alcance al PNSR.

El PDP 2019, ha sido elaborado conforme a lo establecido en la normatividad vigente y en base al Diagnostico de Necesidades de Capacitación - DNC, este último se formuló en base a las Entrevistas realizadas a cada responsable de los Órganos y Unidades Orgánicas que conforman el PNSR.

A través del PDP 2019 se busca atender las necesidades de capacitación de los servidores del PNSR, las mismas que están alineadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos y los lineamientos del PNSR, asimismo están ajustadas al perfil del puesto de los servidores y a las funciones de cada Unidad Orgánica, con la perspectiva de generar mejoras en el desarrollo personal y laboral de sus servidores.



## CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES

### 1.1 Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del PDP 2019 en el PNSR, se encuentra regulado a través de las siguientes disposiciones:

- Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N°29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N°30057 – Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo 135°, establece que el PDP es un instrumento del gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.
- Decreto Legislativo N°1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Supremo N°002-2012-VIVIENDA, que crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR, en el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N°057-2015-VIVIENDA, que define al Programa Nacional de Saneamiento Rural como entidad Tipo B para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas".
- Resolución de Directoral N°066-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación.
- Resolución Directoral N°017-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- Resolución Directoral N° 054-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR, que aprueba la Directiva N°004-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR "Lineamientos para la Gestión del Proceso de Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural –PNSR".

### 1.2 Alcances del PDP 2019

El PDP 2019, se encuentra a disposición de los servidores de todas y Unidades Orgánicas del PNSR, que cuenten con contrato vigente bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

Asimismo, en el presente PDP se consideran capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en el corto plazo, de a fin mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía, como cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros, es decir, los cuales no conducen a la obtención de grado académico o título profesional.

### 1.3 Vigencia del PDP 2019

El periodo de vigencia es de: abril – diciembre 2019

### 1.4 Número de servidores CAS en el PNSR.

El PNSR, cuenta con un total de 284 servidores activos.



**CAPITULO II: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

**2.1 Objetivos Estratégicos Sectoriales**

El PNSR, se alinea a los objetivos estratégicos del sector vivienda, los cuales están contenidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2021 aprobado mediante Resolución Ministerial N°354-2015-VIVIENDA, en el que señala que el objetivo estratégico del PNSR es **"Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad"**.

Objetivo Estratégico	Indicadores
<b>OES 5: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad</b>	Cobertura de acceso al servicio de agua por red publica en el area rural
	* Se estima que al final del 2021 la cobertura de acceso al servicio de agua por red publica en el area rural alcance al 80.50%
	Cobertura de acceso al servicio de saneamiento en el area rural
	* Se estima que al final del 2021 la cobertura de acceso al servicio de agua por red publica en el area rural alcance al 57.10%

**2.2 Ruta Estratégica del OES 5**

Prioridad de Objetivo	Objetivo Estratégico	Prioridad de Acciones	Acciones Estratégicas
2°	<b>OES 5: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad</b>	1°	Contribuir a la dotación de Sistemas de agua y saneamiento a la población rural.
		2°	Capacitación para el uso adecuado de los servicios de agua y saneamiento en el ámbito rural.
		3°	Asistencia técnica para el mejoramiento de la gestión de los operadores en la administración de los servicios de agua y saneamiento en el ámbito rural.
		4°	Fortalecimiento de las capacidades de los Gobiernos sub nacionales para el desarrollo de los servicios de saneamiento rural.

**2.4 Lineas de Intervención del PNSR**

<b>COBERTURA</b>	Construcción, rehabilitación y/o ampliación de la infraestructura de A y S
	Implementación de soluciones tecnologías no convencionales para el acceso al agua
	Instalación de sistemas de disposición sanitaria de excretas
<b>CALIDAD</b>	Fortalecimiento de capacidades de GR y GL, OC y la población, para la GOM los servicios.
	Fortalecimiento de capacidades de GR y GL para la identificación, formulación y ejecución de planes, programas y proyectos de inversión en saneamiento rural.
<b>SOSTENIBILIDAD</b>	Fortalecimiento de capacidades de GR y GL, OC y la población, para la GOM los servicios.
	Fortalecimiento de la educación sanitaria en la población beneficiaria





Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
 "Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

### CAPITULO III. MISIÓN Y VISIÓN SECTORIAL

El PNSR, al constituirse como una Unidad Ejecutora del pliego del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, acoge entre otros, la visión y misión sectorial, siendo estas las siguientes:

#### 3.1 Visión Sectorial

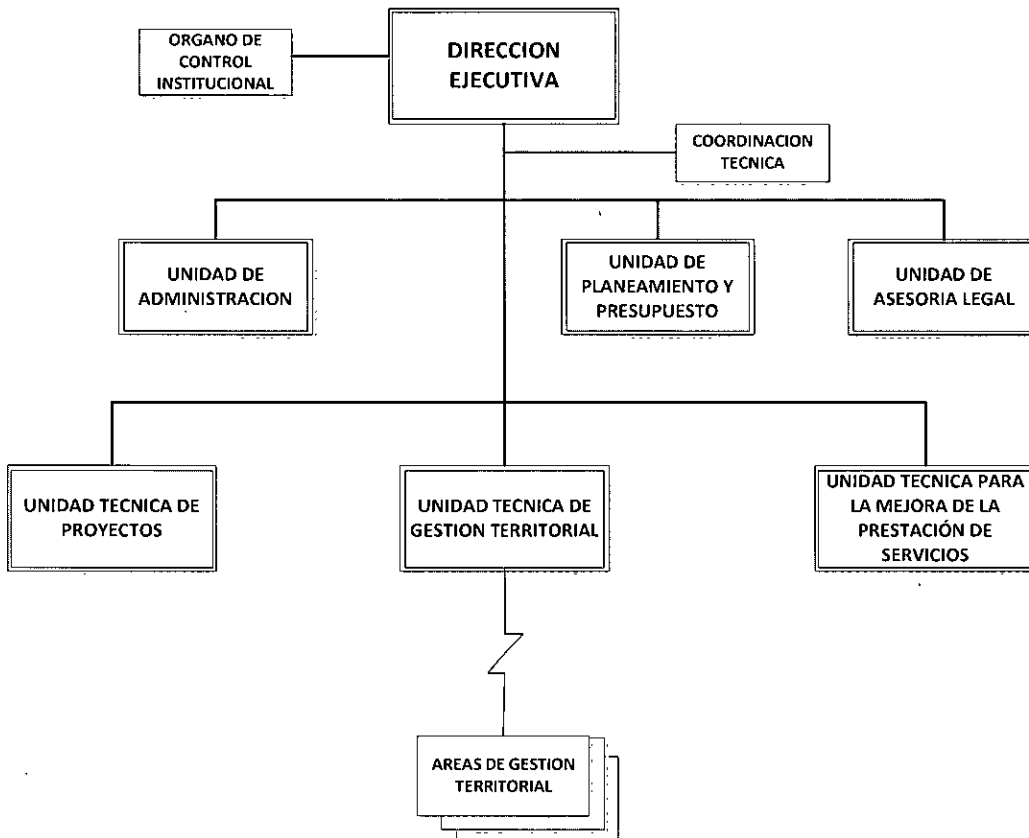
"Los peruanos viven en un territorio ordenado, en centros poblados urbanos y rurales sostenibles, en viviendas seguras, con servicios de agua y Saneamiento de calidad"

#### 3.2. Misión Sectorial

"Promover, normar y articular la prestación de servicios en materia de desarrollo urbano, vivienda, construcción y saneamiento en favor de la población urbana y rural de manera inclusiva, sostenible y con calidad"

### CAPITULO IV: ESTRUCTURA ORGANICA

#### 4.1 Organigrama del PNSR



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"*

*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"*

La estructura orgánica del PNSR, está establecida en el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Rural, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA y modificada por Resolución Ministerial N°235-2017-VIVIENDA, estando compuesta de la siguiente forma:

1. **Dirección Ejecutiva**
  - 1.1 Coordinación Técnica
  - 1.2 Órgano de Control
  
2. **Unidad de Planeamiento y Presupuesto**
  - 2.1 Área de Planeamiento y Modernización
  - 2.2 Área de Presupuesto
  - 2.3 Área de Seguimiento y Evaluación
  
3. **Unidad de Asesoría Legal**
  
4. **Unidad de Administración**
  - 4.1 Área de Recursos Humanos
  - 4.2 Área de Contabilidad
  - 4.3 Área de Tesorería
  - 4.4 Área de Abastecimiento y Control Patrimonial
  - 4.5 Área de Administración Documentaria
  
5. **Unidad Técnica de Proyectos**
  - 5.1 Área de Estudios
  - 5.2 Área de Ejecución de Proyectos
  - 5.3 Área de Proyectos Especiales
  
6. **Unidad Técnica de Gestión Territorial**
  - 6.1 Área de Gestión Territorial
  
7. **Unidad Técnica para la Mejorar de la Prestación de los Servicios**



## **CAPITULO V: MARCO TEORICO DE LA CAPACITACION**

### **5.1 La capacitación en el Marco de la Gestión de Recursos Humanos**

La gestión de recurso humano en las organizaciones cada vez se torna más relevante debido a que el factor clave dentro de una organización son las personas y ya no el capital financiero o los activos fijos (maquinarias) puesto que estos elementos están disponibles en mayor medida en el mercado. Según Rodríguez (1991), la productividad laboral suele ser el fruto de tres factores: los elementos materiales, las personas y los sistemas. De estos tres factores, las personas son las que generan mayores niveles de productividad. Por este motivo, es necesario trabajar en ellas; pues solo a través de las mismas se lograra el progreso organizacional deseado y la consecución adecuada de los objetivos planteados.

En ese sentido, las teorías de recursos humanos han mostrado una evaluación en sus enfoques al abordar su objeto de estudio. Y es que las teorías actuales de recursos humanos, hacen ya una diferencia entre la gestión de recursos humanos y la gestión estratégica de recursos humanos.

Esta última se basa en la premisa de que una buena gestión de recursos humanos no es solo un conjunto de elementos instrumentales, como por ejemplo la adecuación del perfil al puesto o mecanismos de selección y promoción adecuados, sino que se configura en un sistema capaz de aportar al logro de los objetivos organizacionales, metas y prioridades de la organización.

Con esta lógica, el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, ha establecido que el Sistema Administrativo de Gestión de Recurso Humanos cuenta, entre otros, con el Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, el cual permite organizar la gestión interna de recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad.

Asimismo, la gestión del desarrollo y la capacitación dentro del Sistema de Recursos Humanos tiene entre otros, como fin: "aportar al logro de los objetivos organizaciones a través de aprovechar de mejor manera las cualidades de los servidores civiles".

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en relación al subsistema de gestión del desarrollo de capacitación, define los siguientes conceptos:

- Subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación: "Contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.
- Capacitación: "Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.
- La Gestión de la Capacitación: Tiene por finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos para que las entidades logren sus objetivos y brinden servicios de calidad a los usuarios.

Cabe resaltar que el subsistema de gestión del desarrollo y capacitación está en estrecha relación con el subsistema de gestión del rendimiento dado que la norma establece que los servidores civiles que no obtengan rendimientos mínimos en su puesto laboral deberán recibir capacitación orientada a resolver los problemas asociados a su desempeño, otorgándoles así una posibilidad de mejora para su desempeño posterior.



## **CAPITULO VI: ESTRATEGIA PARA DEL PROCESO DE GESTION DE LA CAPACITACION EN EL PNSR**

En el Programa Nacional de Saneamiento Rural, el Área de Recursos Humanos que depende estructuralmente de la Unidad de Administración, es el responsable del proceso de gestión capacitación.

### **6.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación**

En concordancia con el subnumeral 6.4.1.1 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del PNSR, a través de la Resolución Directoral N°066-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR; el mismo que tiene una permanencia de tres (03) años y se encuentra conformado por los siguientes miembros:

- El (la) Coordinador (a) del Área de Recursos Humanos, quien lo preside.
- El (la) Jefe (a) de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto.
- El (la) Jefe (a) de la Unidad Técnica de Gestión Territorial como representante de la Dirección Ejecutiva.
- La señora María Guadalupe Acevedo Ferrándiz como representante suplente de los trabajadores.

### **6.2 Estrategias**

Para la gestión de la capacitación el PNSR se planteó las siguientes premisas:

- a) La gestión y el desarrollo de las personas en el PNSR debe construirse desde una perspectiva institucional.
- b) Se basa en un rol activo y estratégico del Área del Recursos Humanos.
- c) Se basa en el compromiso activo y descentralizado de todos los actores involucrados en las acciones de capacitación.

Teniendo en cuenta ello, las estrategias adoptadas para gestionar este subsistema son:

- a) Las acciones de capacitación propuestas por cada responsable de cada Unidad Orgánica, en los formatos de requerimientos de capacitación, serian priorizadas si son transversales a la mayor cantidad de puestos y funciones, de tal manera que la mayor cantidad de servidores sean beneficiados.
- b) Toda acción de capacitación debe estar alineada al perfil del puesto de los servidores a los objetivos institucionales.
- c) Mejorar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la capacitación de manera que se pueda medir la satisfacción de los servidores respecto a la acción de la capacitación y se evalúe si dicha capacitación ha mejorado el desempeño del servidor, esta última se desarrollara, cuando corresponda, con el responsable de cada Unidad Orgánica.

## **CAPITULO VII: OBJETIVOS DEL PDP 2019**

### **7.1. Objetivo General de la Capacitación**

El Plan de Desarrollo de Personas del año 2019 tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC y desarrollar competencias o conocimientos en los servidores que conforman el PNSR, alineándolos al objetivo estratégico 5 del sector vivienda, con la finalidad de mejorar el desempeño de los servidores y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.



## 7.2. Objetivos Específicos de la Capacitación

- Brindar conocimientos que permitan actualizar y fortalecer las capacidades de gestión de personas y liderazgo en los jefes de cada Órgano y Unidad Orgánica y especialistas de mando medio.
- Fortalecer el conocimiento y habilidades técnicas del personal en áreas de competencias del PNSR.
- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades que brinda el PNSR.

## CAPITULO VIII: ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

### 8.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El plan de Desarrollo de las Personas – PDP del PNSR, correspondiente al año 2019, ha sido elaborado de acuerdo a los planes instituciones vigentes y de conformidad a la Directiva “ Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

A través de las entrevistas sostenidas con los Jefes y/o Coordinadores de Unidades y/o Área de las diferentes unidades orgánicas; se obtuvieron diversos requerimientos para cursos, talleres y seminarios, para fortalecer los conocimientos y habilidades de los/ las servidores/servidoras.

Asimismo, la identificación de necesidades de capacitación a través del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) realizado a las diferentes unidades orgánicas, dejó ver la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los/las servidores/servidoras, siendo necesario contar con equipos más comprometidos, proactivos, responsables, con un buen sistema de comunicación y solidos valores, lo que contribuye a lograr los objetivos propuestos y cumplir las metas institucionales y de país.

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del PDP 2019, según el orden de prelación determinado en Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva N° 004-2018/VIVIENDA/MCS/PNSR “Lineamientos para la Gestión del Proceso de Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural”, es de tipo C1, Diagnostico Institucionales.

Respecto a los requerimientos de capacitación de las áreas usuarias consultadas, estas han sido clasificadas en:

- Necesidades de Conocimiento de cada servidor.
- Necesidades Transversales.
- Necesidades en Habilidades Blandas.

En tal sentido, luego de haber realizado las entrevistas a cada una de las Unidades y Áreas, el Área de Recursos Humanos, analizó y plasmó en el DNC de la entidad, las acciones de capacitación teniendo en consideración lo siguiente:

- a) Presupuesto asignado para este proceso.
- b) Las funciones que desarrolla cada servidor de acuerdo al perfil de puesto.
- c) Los objetivos institucionales a mediano plazo.

Este mismo criterio fue utilizado por el Comité de Planificación al momento de aprobar el DNC y posteriormente el PDP.



### 8.2 Diseño del Plan de Capacitación

El PNSR, es consciente de la importancia de su rol dentro del desarrollo de nuestro país, y por ello necesita contar con servidores/ servidoras profesionales capaces de responder a las demandas diarias de la ciudadanía y contribuir con las propuestas de desarrollo del país.

Este Plan de Capacitación, ha resultado del diagnóstico de las necesidades de capacitación de las diversas Unidades y Áreas, a través de un análisis y evaluación de la demanda en capacitaciones, ya sea en conocimiento, en tema transversales y en habilidades blandas para determinar los cursos que serán ofrecidos durante el año, por las diversas instituciones educativas.

### 8.3 Metodología de Evaluación de Capacitación

NIVEL	FINALIDAD	INSTRUMENTO	INDICADOR
I - REACCION	<p>Evaluar la satisfacción del participante frente a la acción de capacitación recibida.</p> <p>Se realiza después de finalizado el evento de capacitación.</p>	Encuesta de Satisfacción.	<p>* Desarrollo del Evento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualidad.</li> <li>- Tiempo utilizado por la capacitación.</li> </ul> <p>* Grado de Satisfacción en función al docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento del Tema.</li> <li>- Metodología empleada.</li> <li>- Empleo de soporte audiovisual.</li> </ul> <p>* Grado de satisfacción en función a los materiales de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditorio.</li> <li>- Sonido.</li> <li>- Luz.</li> </ul>
II - APRENDIZAJE	<p>Medir los conocimientos adquiridos por los participantes a lo largo de la acción de capacitación. Se realiza al inicio, para evaluar en conocimiento previo (línea de base) y/o final para la evaluar el resultado el cual permita evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lista de Asistencia.</li> <li>- Pruebas de Conocimiento (entrada y salida).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*N° de beneficiarios de capacitación.</li> <li>*N° de horas de capacitación por servidor.</li> <li>*N° de acciones de capacitación desarrolladas.</li> <li>*N° de servidores aprobados.</li> </ul>
III - APLICACIÓN	<p>Mide las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación en un plazo no mayor a 6 meses.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formato de Propuesta de Aplicación.</li> <li>- Resultados de la Evaluación de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Aplicación de los contenidos al puesto de trabajo.</li> <li>*Informes de las actividades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación.</li> </ul>



## **CAPITULO IX: MATRIZ DE PDP Y FINANCIAMIENTO**

### **9.1 Matriz del PDP del PNSR**

Aprobado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC se procedió a plasmarlo en la Matriz PDP -2019, el cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las mismas que se encuentran detalladas en el anexo N°01.

### **9.2 Financiamiento**

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019, se considerado veintiuno (21) acciones de capacitación, con una inversión de cien mil soles (s/. 100,000.00 soles), que financiará un total de ocho (08) acciones de capacitación, mientras que siete (07) se realizarán mediante convenio con la Escuela Nacional de Administración y seis (06) capacitaciones internas que serán gestionadas con Servidores, del PNSR.



**ANEXO N°01**  
**MATRIZ PDP 2019 DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL -PNSR**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Varios	Transversal	Varios	20	A1	Presupuesto Público	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 14,440.00	S/. -
2	Varios	Transversal	Varios	20	B4	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. -	S/. -
3	Varios	Transversal	Varios	20	A1	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 14,400.00	S/. -
4	Varios	Transversal	Varios	20	B5	Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. 14,400.00	S/. -
5	Varios	Transversal	Varios	20	B4	Mejora Continua	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 14,400.00	S/. -
6	Varios	Transversal	Varios	20	A2	Invierte.pe	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Semipresencial	II Trimestre	S/. 14,000.00	S/. -
7	Varios	Transversal	Varios	5	B2	Gestión del Rendimiento	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. -	S/. -
8	Varios	Transversal	Varios	8	B4	SIAF Y SIGA	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/. -	S/. -
9	Varios	Transversal	Varios	3	A4	Control Previo de Valorización de Obras	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	S/. 3,400.00	S/. -
10	Varios	Transversal	Varios	15	E3	Técnicas de Tratamiento de Agua Residual	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 24,000.00	S/. -
11	Varios	Transversal	Varios	20	E2	Guía de Gestión Social	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	S/. -	S/. -
12	Varios	Transversal	Varios	5	A1	Manejo de aplicativo CEPLAN	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	IV Trimestre	S/. -	S/. -
13	Varios	Transversal	Varios	2	B1	Estructura y Funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	IV Trimestre	S/. -	S/. -
14	Varios	Transversal	Varios	4	B2	Tránsito a la Ley SERVIR	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	IV Trimestre	S/. -	S/. -
15	Varios	Transversal	Varios	5	B4	Habilidades Directivas	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Presencial	IV Trimestre	S/. -	S/. -
16	Varios	Transversal	Varios	3	B3	Presentaciones de Alto Impacto	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	S/. 960.00	S/. -
17	Varios	Transversal	Varios	20	J4	Código de Ética	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	S/. -	S/. -
18	Varios	Transversal	Varios	20	J1	Igualdad de Género	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	S/. -	S/. -
19	Varios	Transversal	Varios	20	J5	Integridad y Lucha Contra la Corrupción	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	S/. -	S/. -
20	Varios	Transversal	Varios	20	J2	Interculturalidad	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	S/. -	S/. -
21	Varios	Transversal	Varios	5	B1	Gestión del Cambio	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	S/. -	S/. -
<b>PRESUPUESTO TOTAL REQUERIDO</b>													<b>S/. 100,000.00</b>	

